

イノベーションは「創造的破壊」のマインドセットから

第一生命経済研究所 常務取締役 榎並 重人

「人生100年時代」「定年年齢延長」「セカンドキャリア開発」「学び直し」等々の言葉が連日のようにメディアに躍り出ている。当研究所も人生100年時代におけるQOLの向上に向けてリカレント教育の有用性を提唱している。

多くの社会人にとって、リカレント教育の意思決定にあたっては時間と経済的負担(費用)という2つの大きな障害が存在する。前者については「働き方改革」の下に以前に比べると労働時間は短縮しており、個人が自由に活用できる時間は増加している。また後者の費用負担についても、リカレント教育に対する国の補助制度(教育訓練給付制度)も充実されてきた。

2つの障害が下がったのを機に、生来の好奇心が疼き、「ならば自らが実験台に」と30数年ぶりに大学の門を叩くことを決意し、この4月から通学を始めて2ヶ月強が経過した。

「完全にハマってしまった」。これが2ヶ月強経過した偽らざる感想である。老若男女、バックグラウンドが異なる人達との新たな出会い、毎回繰り返される喧々諤々の議論、実に刺激的で新鮮である。HRM(人的資源管理)での授業のひとつ、先生が「そもそも人事評価は必要か?」と、人事を担当する自身にとっての「あたりまえ」を真っ向から否定するような質問が飛んでくる。

これまで「あたりまえ」として何ら疑問を抱かずに長年実践していることに、よくよく考えると意義が乏しかったり、論理が成り立たないことが実に多いことに気付かされる。また、必死で考え抜いた答えが、所詮自身の固定化された思考のプロセス内で生成されたものに過ぎないことに落胆しつつも、刺激や新鮮さが圧倒的に凌駕し、「完全にハマっている」のである。

職場に戻り、当研究所の社内資料に目を通すと「イノベーション」「価値創造」という言葉が多いことに改めて気が付く。他分に漏れず、当研究所もイノベティブな価値をお客さまに提供することがミッションなのであ

る。ただ、いずれも「言うが易し」である。

今日、大企業を中心に「出島戦略」が叫ばれている。従前の「あたりまえ」を否定し、固定化された思考や行動の枠を脱するという異質な環境を出島に求め、それがイノベーションを生み出す源泉と考えているからであろう。同質性が高く閉鎖的で居心地の良い組織においてはイノベーションが起こりづらいことは、これまでも多くの学者が証明している。

思うに、企業や組織が自ら「あたりまえ」の否定や思考や行動の枠の破壊に動くことは、倒産寸前の企業でもなければ、自己否定や存在意義の否定そのものであり困難である。

では、企業や組織を構成する個人ではどうであろう。「うちの会社(組織)は何も変わらない、ダメな会社(組織)だ・・・」、夜の酒場でよく耳にする愚痴の類である。ならば敢えて問う、この人自身は変化を遂げているのだろうか。企業や組織で働く個人にとって、当該企業や組織は第三者ではない。企業や組織はそこで働く個人で構成されているのである。「変わらない」「変わらない」と原因を企業や組織に求めるのではなく、個人が自ら変化していく必要があるのではないか。

同質性が高い環境に長く身を置くと、必然的に「あたりまえ」が形成され、自身の思考の枠が固定化する傾向にある。「あたりまえ」の否定や思考や行動の枠の破壊を求めて、長く身を置く環境から一時的に離れることも必要だが、リカレント教育はこの手段のひとつとして有効ではないであろうか。リカレント教育は、自身をクリティカルに評価し、内省を図る良い機会でもある。内省が進めば、改めて「ありがたい自分」も見えてくるであろう。

夜10時、今日も大学での授業が終わろうとしている。誰かが言う「この議論は引き続き居酒屋で」。こんな日々が当面は続きそうである。